

第二部 公益通報關係裁判例一覽表

「公益通報関係裁判例一覧表」の利用法

「公益通報関係裁判例一覧表」は、「内部通報制度（ヘルプライン）の設置と参考裁判例」で採り上げた裁判例について、ポイントごとに整理し、一覧表にまとめたものである。

この表では、①「裁判例番号」・②「事件名」・③「通報者」・④「主な通報先」・⑤「主な通報内容」・⑥「判決・決定理由」・⑦「判決・決定」を記し、さらに「判決・決定理由」を「判断枠組み」・「真実性」・「通報目的」・「通報態様（内部是正努力・通報先）等」に分け、それぞれの裁判例の判断において、ポイントごとに示した判断内容を記している（当該ポイントについて特に判断を示していない裁判例は、この部分について空欄となっている）。

① 「裁判例番号」については、「内部通報制度（ヘルプライン）の設置と参考裁判例」および「公益通報関係裁判例の要旨集」における裁判例番号にそれぞれ対応している。ここでは、労働者などによる通報をめぐる裁判例の要旨を、原則として古いものから時系列順に並べているが、同一の事件で審級関係が異なるものや関連する事件については、まとめて掲載している。

② 「事件名」については、公益通報関係裁判例の要旨集における「事件名」と同様、著名事件名（事件内容）・判決（決定）裁判所および判決（決定）年月日を記している。

また、訴訟における原告・被告の関係について、矢印で示したうえで、勝訴した側に○印をつけている（「労→事」は、労働者側が原告となり、事業者が被告となった場合であり、「労←事」は、事業者が原告となり、労働者側が被告となった場合である。）。

③ 「通報者」については、当該裁判例で問題となった通報について、通報を行った主体を記している。

④ 「主な通報先」については、当該裁判例で問題となった通報について、通報先がどこであるかを記し、当該通報がA（事業者内部への通報）、B（行政機関への通報）、C（その他の事業者外部への通報）のいずれに当たるかについて、記号で示している。

なお、この通報先の分類について、B（行政機関への通報）は、行政機関一般に通報されたものを分類しており、全てが公益通報者保護法における権限ある行政機関への通報に該当するわけではないという点には注意が必要である。

- ⑤ 「主な通報内容」については、当該裁判例で問題となった通報について、その内容を簡潔に示している。
- ⑥ 「判決・決定理由」の「判断枠組み」については、当該裁判例において、判決が通報行為についての判断にあたって判断枠組みを示している場合に、その枠組みを示している。

「判決・決定理由」の「真実性」については、当該裁判例において、判決が通報内容の真実性についてどのような判断をしたかを記し、通報内容が○（真実又は真実であると通報者が信じるに相当な理由がある）、×（真実でなく、真実であると信じるに相当な理由もない）のいずれに当たるかについて、記号で示している。

「判決・決定理由」の「通報目的」については、当該裁判例において判決が当該通報行為の目的について判断を示した場合について、その判断内容を記している。

「判決・決定理由」の「通報態様（内部是正努力・秘密性等）・判断」については、当該裁判例において判決が当該通報行為の態様について判断を示した場合について、その判断内容を記している。なお、この「通報態様」については、通報者が通報行為の前に内部是正努力を行ったか否かや、通報先の選択の妥当性、通報行為による影響など、通報行為に関する派生的な要素についての判断も含まれている。

- ⑦ 「判決・決定」については、当該裁判例の判決（決定）の結論を簡潔に記した。また、関連する裁判例を括弧内で示している。

裁判例 番号	事件名*1	通報者	主な通報先*2	主な 通報内容	判決・決定理由			通報態様 (内部は正努力・秘密性等)・判断	判決・決定
					判断枠組み	真実性*3	通報目的等		
1	日本ベークライト事件 (仮処分申請事件) [東京地決昭28.3.18] ㊟→事	労働組合	職場や他の工 場 (A)	秘密であつ たヘルメット の製作にか かる文書の 配布	組合活動であつても第三者に 虚構の事実を述べ、信用を毀損 するものであれば、許されない。 しかし使用者と労働組合とが対 立している場合に、多少相手方 の名誉、信用を毀損するのは免 れ難いところであり、自己の主張 が正当であり、信ずるについて 相当である場合には、名誉、信 用を著しく毀損しない限り、直ち に不当と解することはできない	職業安定所で述 べたことは事実 に反することを 含んでいるとい わねばならな い。自己の主張 が真実であると 信じ、これにつ いて相当の理由 があったと認め られる (○)	申請人は専ら解雇の 意思を撤回させること を意図して前記のよう な言動に出て、職業安 定所として如何なる処 置がとれるのかと尋ね 善処方を促したもので あつて、被申請人の求 人業務を妨害する意 図があつたものとは認 められない	懲戒解雇の理由としての「業務上の秘密を他へ 洩し」たことには、その事項が秘密事項であ ることにつき漏洩者に認識のあつたことを要す るのとは勿論であるところ、秘密さるべきことにつ いての認識を肯定することは無理である	懲戒解雇 無効 (解雇 の意思表示 の効力停止)
2	ソニー事件 (仮処分申請事件) [仙台地判昭38.5.10] ㊟→事	労働組合	職業安定所 (B)	不当な理由 による採用 拒否など		仮に債権者が会 社において医者と 結託して虚偽の 診断をしたと信じ たとしても、そのよ うな事実は存しな いのであるからか らかなる事実を申告 流布したことは重 大な過失によるも のと云わなければ ならない。会社が 争議中であるとい う事実は存しない し、仮に信じて右 のような発言をし たとしても、それは 事の真相の調査 を怠つた過失によ るものというべく、 その責任を免れえ ない (×)		労働組合が労働条件の維持改善のため、これ に関する使用者の措置について、これを職業 安定所に申告し、権限の発動を促すことは他に 不当な意図がない限り、当然組合活動として行 いうることであると解される	懲戒解雇 無効
3	ソニー事件 (仮処分控訴事件) [仙台高判昭42.7.19] 労働㊟	労働組合	職業安定所 (B)	不当な理由 による採用 拒否					懲戒解雇 有効
4	コードモワタ事件 (仮処分申請事件) [札幌地裁小樽支判昭 38.8.26] ㊟→事	労働組合	労働委員会の 公開の審問の 証拠として提 出 (B)	会社の組合 対策にかか る事項				秘密又は不利益となる事実とは会社の取引上 或は経済上のものをいうのであつて、会社の組 合対策に関する事項の如きはこれに含まれな いものと解するのを相当とする	懲戒解雇 無効

裁判例 番号	事件名*1	通報者	主な通報先*2	主な 通報内容	判決・決定理由			通報態様 (内部は正努力・秘密性等)・判断	判決・決定
					判断枠組み	真実性*3	通報目的等		
5	佐藤遼学学園事件 (地位保全仮処分申請事 件) 〔東京地裁判昭38.11.29〕 ㊟→事	学校の教師 (労働組合役 員)	PTA総会で発 言、生徒へ配 布した書籍へ の記載 (C)	学園におけ る賃金の実 態	一部に事実と反 する記述があり、 その用語に誇張、 不穏当の嫌いは あるが、故意に教 育方針を阻害す る行為又は著しく 名誉等を損する 宣伝等であるとい うことはできない (○)	申請人の発言は組合 の賃金闘争に対する 父兄の支援、同情をう けるために、教職員の生 活の窮状を訴える趣旨 でなされたものと推測 される	記事の一部は、校内において学校の許可なく 配布されたといえ、申請人はこれを自己の担 任した卒業生に交付する便宜のため、在校生 の一部である卒業生の妹及びその近隣居住者 のみに配布したのである以上、校内の秩序を乱 し、又はその虞があつたものとは認められない	懲戒解雇 無効	
6	山陽新聞社事件 (仮処分申請事件) 〔岡山地判昭38.12.10〕 ㊟→事	労働組合	街頭でのビラ の配布 (C)	会社の「百 万都市推進 キャンペーン」などを批 判	組合が会社の方針を批判するこ とにより会社が不利益を受ける ような場合もそれが真実に合致 している場合は正当な批判とし て就業規則違反の責は生じな いものといふべきである。事実 に合致する場合であっても、その 表現が著しく妥当でないときは、 配布者の責任問題の生ずる余 地がある。ビラは一般大衆に配 布されたものであるから、その表 現の点についても慎重に検討さ れるべきである	本件ビラの内容が 全的に真実に合 致し、正当なもの であるとは認めが たい。しかし、その 根本において必 ずしも虚偽或いは 不当といえず、そ の付随的事項及 び表現において 問責される点があ るにすぎない (○)			懲戒解雇 無効
7	山陽新聞社事件 (地位保全仮処分命令申 請控訴事件) 〔広島高裁岡山支判昭 43.5.31〕 ㊟→事	労働組合	街頭でのビラ の配布 (C)	会社の「百 万都市推進 キャンペーン」などを批 判	企業が公共的性格をもつ場合 には、その企業内事情を暴露す ることは公益に関する行為とし て、それが真実に基くかぎり企 業はこれを受忍すべきである し、また組合活動である情宣活 動を評価するにあたっては、使 用者の名誉信用を毀損し違法と 評価さるべきものであるか否か についても組合活動の特殊性 が顧慮されなければならない 情宣活動はその内容が労使関係 に関連するものであり、しかもそ れが真実に合するものであるか あるいは真実と信すべき特段の 事情があれば、市民法の分野 におけると同様の非難を加える ことはできない	本件ビラの記載内 容は、大筋におい て真実に合致す る (○)			懲戒解雇 無効

裁判例 番号	事件名*1	通報者	主な通報先*2	主な 通報内容	判決・決定理由			判決・決定
					判断枠組み	真実性*3	通報目的等	
8	仁丹テロモ事件 (地位保全仮処分申請事 件) 〔東京地判昭39.7.30〕 X1：㊟→事 X2：㊟→事	労働者	集会 (X1) やテ レビ出演 (X2) などで批判活 動 (C)	会社の水銀 中毒対策の 不備	X1:故意に真実を まげて会社を誹謗 宣伝した事実は 認められない (○) X2:真実に反する ものと云うべく、ま た全く事実無根と は云い難いけれ ども、誇張の識り を免れない。全体 として会社を誹謗 したものと解せら れる (×)	X1:故意に事実をまげ て会社を誹謗宣伝した 事実は認められず、そ の方法や程度におい て従業員としての職責 にもとるところはなく、 労働者の人権を守るた めの正当な活動範囲 内のもの	X2:(テレビ出演で批判した)動機には無理から ぬものがあるにしても、会社に対する誹謗行為 にわたる等社会的妥当性を欠く程度や方法に よることが許されないことはもとより、会社の利益 に行動することを期待される職制の地位にある 者については、会社との間の契約上の信頼関 係という面から、批判活動の方法や程度にお いて制約を受けることを免れない	X1:懲戒解 雇無効 X2:懲戒解 雇有効
	日本計算器峰山工場事件 (地位保全仮処分申請事 件) 〔京都地裁峰山支判昭 46.3.10〕 ㊟→事	労働組合	地域住民への ビラ配布 (C)	工場内の有 毒ガスによる 労働条件の 悪化および 廃液による 水稲被害	公表された実情が真実に基づく ときは、使用者は当然これを受 忍すべきものと思われる。公害 は、容易にその真相が判明しな いのであるから、結果的に誤つ た事実を伝達することもありう る。このような場合でも、客観的 にみて公害の一因であると信ず るにつき合理的理由があると判 断すべきときは、正当な組合活 動として矢張り受忍すべきものと 解すべき	ビラの記事は、全 面的に真実ともい えないし、虚構の 事実ともい難 い。そして多少の 誇張を伴っている 反面、これを真実 であると信ずるに つき相当の理由 があつたこともま た否定しえない (○)	本件ビラ配布の行為が 組合員の人事異動に 対する反対に端を發し たいわば副次的なもの であつたにせよ、被申 請人はこれを正当な労 働組合活動として受忍 すべき	
9	瑞穂タクシー事件 (従業員地位確認等請求事 件) 〔名古屋地判昭49.12.11〕 ㊟→事	労働組合	組合大会での 発言 (C)	会社と組合 の上部団体 の間での不 正な金銭授 受	発言の内容が真 実であると認める に足りる証拠はな い。また、真実で あると信じていた かは疑わしく、信 じていたとしても 重大なる過失に 基づくもので、信 ずべき相当な理 由があつたとはい えない(×)	意図は、同盟脱退を達 成しようとするところに あつたと推認され、そ の動機・目的において 正当性を逸脱している とまで断定できないに しても、虚偽の内容を も混えて自己らの政治 的意図を強引に実現し ようとしたもので、正当 な組合活動から著しく 逸脱しているものとい うべきである		懲戒解雇 有効
10								

裁判例 番号	事件名*1	通報者	主な通報先*2	主な 通報内容	判決・決定理由			判断・決定	
					判断枠組み	真実性*3	通報目的等		
11	古河鋳業足尾製作所高崎 工場事件 (雇用関係存続確認等請 求事件) 〔前橋地判昭50.3.18〕 労→事	従業員(労働 組合員)	他従業員(A) と社外の共産 党幹部(C)	経営再建の ための計画 文書			共産党の組合対策活 動(被告会社における 労働組合活動への外 部からの介入)に利用 するために、機密文書 を配布したことは、被 告会社に対する重大 な義務違反である	通報態様(内部は正努力・秘密性等)・判断 もし原告らが、その知った機密を第三者には秘 する特別の措置を講じた上で組合の執行機関 に諮り、その決定に従って正当に組合活動のた めに利用していたのなら、その限りにおいて、そ の秘密漏洩行為は不法性を阻却していたかもし れないが、原告らは、そのような特別の措置を 講じなかっただけでなく、組合運動とは無関係 な営業上の極秘事項までも含めて複製・配布し たのであり、被告会社に対する重大な義務違反 である	懲戒解雇 有効
	古河鋳業足尾製作所高崎 工場事件 (雇用関係存続確認等請 求事件) 〔東京高判昭55.2.18〕 労→事	従業員(労働 組合員)	他従業員(A) と社外の共産 党幹部(C)	経営再建の ための計画 文書			本件謄写作成・配布 は、共産党活動として 行われたものである。こ れを組合活動というこ とはできない	本件計画は、業務上最も重要な秘密の一つで あり、その秘密性を十分に知りながら、これを社 外の者等に漏らし、その内容を研究討議し、実 施を妨げようとした行為は、情状極めて重大と いうべきである	懲戒解雇 有効
12	聖路加国際病院事件 (地位確認等仮処分申請事 件) 〔東京地判昭51.2.4〕 労→事	従業員(労働 組合員)	病院構内での ビラの配布、雑 誌への投稿 (C)	病院におけ る勤務条件 および研修 制度の実態 等		記載内容は細部 においては事実 の誤認等があるも の、大筋におい ては客観的な事 実と符合してお り、ことさらに事 実に反する記載を したわけではない (○)	本件ビラの作成、配布 および本件論評の投 稿は、いずれも組合活 動の一環としてなされ たものであることは明ら かである	現今の労使慣行ないし社会通念に照らして判 断すれば、本件ビラの配布および本件論評の 投稿のみにより直ちに被申請人の名誉または 信用が著しく汚損されるものとは考えられない	懲戒解雇 無効
13	聖路加国際病院事件 (地位確認仮処分等申請控 訴事件) 〔東京高判昭54.1.30〕 労→事	従業員(労働 組合員)	病院構内での ビラの配布、雑 誌への投稿 (C)	病院におけ る勤務条件 および研修 制度の実態 等		不十分、不正確な 記載および事実 にそぐわない記載 が存し、誇張、中 傷、誹謗にわたる 不穏当な表現も あって公正な評価 と認められない点 のあることは明ら か(×)	組合分会長として、経 験した実態を、従来と 全く同じ方法で配布し たものであり、組合運 動の一環として、その 理解と支持を求めよう と考え、投稿したもの である	控訴人の信用、名誉を汚損するものではある が、その動機、目的、ビラの配布方法などを勘 案すると、情状酌量すべき余地はある	懲戒解雇 無効
14									

裁判例 番号	事件名*1	通報者	主な通報先*2	主な 通報内容	判断枠組み	真実性*3	判決・決定理由		判決・決定
							通報目的等	通報態様 (内部は正努力・秘密性等)・判断	
	芝信用金庫事件 (懲戒処分禁止仮処分申 請事件) 〔東京地決昭52.1.25〕 ㊟→事	従業員	警察へ告訴 (B)	多数派組合 員から暴 行・傷害を受 けたこと		申請人らの陳述 には、比較的客観 性のある他の疎明 資料と符合する部 分があり、また、多 数派組合が、申請 人らの所属する少 数派組合を敵視 していたこと等か ら、告訴事実が 虚偽とは断じがた い(○)			解雇の賃金 仮払認容
15	九十九里ホーム病院事件 (地位保全等仮処分申請事 件) 〔千葉地判昭54.4.25〕 労→㊟	労働組合	大量のビラを 新聞折込で周 辺住民に配布 (C)	看護婦の過 労や不足の ため死亡事 故が発生し たなどと記載	一般に、(労働組合)が、その組 合員たる職員の経済的地位の 向上を図る目的で債務者病院 Yの経営方針や労務政策等を 批判することは、もとより正当な 組合活動の範囲内に属するも のであり、その文書活動が第三 者に協力や理解を呼びかけた めに行なわれる場合であって も、それが右の目的の範囲内に ある場合には、文書の表現が激 しかったり多少の誇張が含まれ ているとしても、なお正当な組合 活動といえるのであって、そのた めに債務者病院Yの実態が公 表され、債務者が多少の不利益 を受けたり、社会的信用が低下 することがあっても、債務者とし てはこれを受忍すべきものと考え られる。しかし、組合活動とし てなされる文書活動であっても、 虚偽の事実等を記載して(事業 者の)利益を不当に侵害したり、 名誉、信用を毀損失墜させたり する場合に、正当性の範囲を 逸脱するものであり、企画等をし た組合員がその責任を問われ てもやむをえない	記載内容はその 方法と相俟って、 真実性、妥当性を 欠いた極めて不 当なもの(×)	通常の労働組合の文 書活動としては特異と もいえる新聞折り込み という方法でなされ、そ の反響も実際大きかっ たことなどに照らせば、 経営に致命的な影響 を及ぼしかねなかった ものとも予想され、組合 活動として正当性の範 囲を著しく逸脱したも の		懲戒解雇 有効
16									

裁判例 番号	事件名*1	通報者	主な通報先*2	主な 通報内容	判断枠組み	真実性*3	判決・決定理由		判決・決定
							通報目的等	通報態様 (内部は正努力・秘密性等)・判断	
	大成会福岡記念病院事件 (地位保全等仮処分申請 事件) 〔福岡地判昭58.6.7〕 X1: 労→ 事 X2~4: 労 →事	職員	マスコミ発表 (C)	病院による 診療報酬不 正請求	仮に通報行為が専ら公益を図る 目的に出たものであり、また、公 表された事実が真実であること が疎明されるか、あるいは真実 と信ずるについて相当の理由が あるときは、右行為を理由とし て懲戒処分をすることは許され ない	本件不正請求の マスコミ発表の行 為にはその主要 な部分において 相違があり、か つ、その主要な部 分が真実であると 信ずるにつき相当 な理由があったと は解されない(×)	その内容は極めて悪 質なものであり、正当 な組合活動として保護 されるべきものではな い	X1は、マスコミ発表という組合の決定に参画し たもの。X2～X4は関与したものと認められな い。X1が諸検査のデータを記録したコンピュー ターのディスクを無断で部外者に渡したことは 懲戒事由に該当する	X1につき懲 戒解雇有 効 X2～4につ き懲戒解雇 無効
17									
	中国電力事件 (懲戒処分無効確認等請求 事件) 〔山口地判昭60.2.1〕 労→ 事	労働組合	地域住民にビ ラを作成・配布 (C)	原子力発電 所設置計画 に反対する 趣旨	労働組合の組合員が使用者の 経営方針等を批判することは正 当な組合活動の範囲内に属す るものであり、そのために使用者 が不利益を受けたりしても、これ を受忍すべきものと考えるが、 故意に虚偽の事実等を記載し て、社会的に容認されるべき正 当な利益を不当に侵害したり、 名誉・信用を毀損、失墜させた りする等のことがあれば、もはや 正当な組合活動の範囲を逸脱 するものであり、企画、指導、実 行した組合員がその責任を問わ れてもやむをえない	本件ビラの各内容 は全く真実に反す る虚構の事実であ る。虚構の各事実 がビラの中で占め る部分、見出しな ど、その体裁を併 せ検討すると、極 めて悪質なもので あるといわなけれ ばならない(×)	その内容は極めて悪 質なものであり、正当 な組合活動として保護 されるべきものではな い	本件ビラの配布行為は、被告の円滑な企業運 営を阻害するものであって、被告の従業員が被 告に対し負う企業秩序遵守義務に違反し、仮に 右配布行為が組合活動としてなされたもので あっても、もはや正当な組合活動として保護さ れるべき性質のものではない	懲戒処分 (休職・減 給)有効
18									

裁判例 番号	事件名*1	通報者	主な通報先*2	主な 通報内容	判決・決定理由			判決・決定
					判断枠組み	真索性*3	通報目的等	通報態様 (内部は正努力・秘密性等)・判断
19	中国電力事件 (懲戒処分無効確認等請求 控訴事件) [広島高判平元.10.23] 労→(事)	労働組合	地域住民にビ ラを作成・配布 (C)	原子力発電電 所設置計画 に反対する 趣旨	労働組合が、組合員の経済的 地位の向上をはかる目的で、会 社の経営方針や企業活動を批 判することは、文書の表向が激 しかったり、多少の誇張が含ま れているとしても、なお正當な組 合活動といえるのであって、そ のために会社が多少の不利益 を受けたり、社会的信用が低下 することがあっても、会社として はこれを受忍すべきものである。 しかしながら、組合活動としてな される文書活動であっても、虚 偽の事実や誤解を与えかねない 事実を記載して、会社の利益 を不当に侵害したり、名誉、信 用を毀損、失墜させたり、あるい は企業の円滑な運営に支障を 来したりするような場合には、 組合活動として正當性の範囲を 逸脱するものと解するのが相当 である	本件ビラの配布行為は、被控訴人の体面を傷 つけ、かつ、故意に、少なくとも重大な過失に よって被控訴人に不利益を与えたものといわな ければならず、懲戒事由に該当する	本件ビラの配布行為 は、組合活動としてな されたものであっても、 正當性の範囲を逸脱し ている	懲戒処分 (休職・減 給)有効
20	中国電力事件 (懲戒処分無効確認等請求 上告事件) [最三小判平4.3.3] 労→(事)	労働組合	地域住民にビ ラを作成・配布 (C)	原子力発電電 所設置計画 に反対する 趣旨	労働者が、就業時間外に職場 外でしたビラの配布行為であっ ても、事実と反する記載をし又 は事実を誇張、わい曲して記載 したものであり、企業の円滑な 運営に支障を来すおそれがある などの場合には、使用者は、企 業秩序の維持確保のために、労 働者に懲戒を課することが許さ れる	(原判決の判断を 維持 (×))	組合活動としての正當 な範囲を逸脱	懲戒処分 (休職・減 給)有効

裁判例 番号	事件名*1	通報者	主な通報先*2	主な 通報内容	判決・決定理由			通報態様 (内部は正努力・秘密性等)・判断	判決・決定
					判断枠組み	真実性*3	通報目的等		
21	恵城保育園事件 (地位保全等仮処分申請 事件) 〔高松地裁丸亀支判昭 60.2.6〕 ㊦→事	労働組合員	県や市(B)、ビ ラ配布(C)	労働組合が、組合活動として、 社会福祉法人としての公益性の 高い被申請人の労務管理・経 理等に対し批判を加え、これを 公にすることは当然許されるべ きで、その批判が強い非難的語 調にわたることもある程度やむを 得ず、それが理事等に対する辞 任要求の表現をとったとしても、 経営権に介入するものとして一 概にこれを不当視すべきものと はいえない。しかしながら、何ら の事実上の根拠なしに、あるい は相당한理由を示すことなく、い たずらに侮辱的言辞を用いてこ れを非難攻撃することは園の名 誉や信用を傷つけ争議手段とし ても公正を欠き、正当性の限界 をこえるというべきである	ビラの内容が強い 非難的な言調に わたり、その妥当 性について疑問 な部分もないで は、それが何 ら根拠もなくいた ずらに侮辱的な 言辞を用いて被申 請人や理事会等 の名譽を失墜させ ているものとは認 め難い(○)		(ビラの配布について)ビラの内容が強い非難 的な言調にわたり、その妥当性について疑問な 部分もないではないが、それが何ら根拠もなく いたずらに侮辱的な言辞を用いて被申請人や 理事会等の名譽を失墜させているものとは認め ない。 (県等行政機関への申立等について)特別監 査事件の発生及びこれ以後の行政指導の経過 や被申請人の社会福祉法人性を考えると、特 に被申請人の名譽を失墜させるためになしたも のとも認められない	解雇無効	
	22	清風会光ヶ丘病院(太田) 事件 (地位保全等仮処分申請 事件) 〔山形地裁酒田支決平 元.3.23〕 ㊦→事	看護士(労働組合役員)	県議(県議会 厚生常任委員 会にて発言) (C)	医療実態な ど			申請人ないし病院労組が、発言がなされるに先 立ち同県議に対し情報提供してこれを教唆・慫 慂したとかこれに密接に協力したことを疎明す るに足りる証拠はない	懲戒解雇 無効
23	協業組合ユニカラー事件 (雇用関係存続確認等請求 事件) 〔鹿児島地判平3.5.31〕 ㊦→事	従業員	税務当局(B)	脱税の証拠 物件となりう るメモ	捜索行為を敢行 し、その際発見し たメモのコピー が、脱税の証拠物 件として尾本産業 側から税務当局 へ提供されたとい う事実を認めるこ とができる(○)		外部へ持ち出したのは前記メモ一枚のみであ り、これが「職務上知り得た会社 の重要な秘密」 として懲戒解雇の対象になるほどの法的保護を 受けるとは考え難いこと、右メモの記載内容は、 脱税等を目的とした不正な経理操作の存在を 一応推測させるものであり、結局被告は当該年 度の所得につき修正申告を余儀なくされている ことを考慮すれば、原告らの前記行為は、捜索 方法の相当性はさておき、懲戒解雇事由として の秘密洩泄に該当するようなものとは認められ ない	懲戒解雇 無効	
	24	学校法人敬愛学園(国学 館高校)事件 (雇用関係存続確認請求 上告事件) 〔最一小判平6.9.8〕 労→事	高校の教師	弁護士会への 文書送付、週 刊誌記者への 説明(C)	校長の不正 行為	虚偽の事実を織り 混ぜ、又は事実を 誇張ない曲して非 難攻撃し、全体と して中傷ひぼうし たものといわざる を得ない(×)		被上告人の記者に対する情報提供行為は、前 示のような問題のある情報がある記事として 社会一般に広く流布されることが予見ないし意 図してされたものとみらるべきである	解雇有効

裁判例 番号	事件名*1	通報者	主な通報先*2	主な 通報内容	判決・決定理由			通報態様 (内部は正努力・秘密性等)・判断	判決・決定
					判断枠組み	真実性*3	通報目的等		
	ダイナム事件 (懲戒解雇無効確認等請 求事件) [東京地判平7.3.20] 労→(事)	従業員	被告会社 (A)	上司の横領 等の不正行 為		不正行為の内容は、 告発書の内容は、 迫真性に富む 生々しいものであ り、また、コン ピューター資料の 調査結果等から も、その信用性は 高いと認められる (○)			懲戒解雇 有効 (ただ し、同判決 は不正行為 者に対する もの)
25	医療法人思誠会 (富里病 院) 事件 (名誉回復及び損害賠償 請求反訴事件) [東京地判平7.11.27] (労)→(事)	同病院の医 師	保健所 (B)	抗生物質の 過剰投与が MRSA感染 患者増加を 引き起こし ていること		当時、富里病院に おいては、MRSA 保菌者が相当数 存在し、死亡者も 発生しており、第 三世代系の抗生 物質の過剰かつ 不適切な投与が その原因の一つと なっている可能性 が高い (○)	保健所による指導改善 を期待して右内部告発 に及んだものであり、 不当な目的は認められ ない 保健所への申告内容 が右保健所を通じて公 表されたり、社会一般 に広く流布されることを 予見しないし意図してい たとも認められない	カルテをメモし、薬剤感受性検査報告書をコ ピーして持出したことが認められるところ、右行 為は、被告の許可なく病院の物品を院外に持 ち出し、または使用したのとして就業規則二 一条七号に該当するし、道義的にも問題のある 行動である。しかし、原告らがこのようなことをし たのは、K医師の診療方法が不適切である疑い が相当程度あったため、これを検証したうえで、 被告に指導改善を上申するためであったこと、 右診療方法は、患者の生命や身体 of 安全に関 わる問題であることからすると、これを理由に原 告らを解雇するのは酷に過ぎ、権利の濫用にあ たる	解雇無効
26	佐世保重工業事件 (退職金等請求事件) [東京地判平8.7.2] 労→(事)	従業員	取締役への嘆 願書・趣意書 の提出等 (A)	特定の管理 職の取締役 就任を批判 する内容			当時の被告経営陣を 失権させる目的で作成 され、企業秩序に反す る社会的相当性を欠く 行為であるということが できる。被告の経営人 事権に不当に介入し、 その経営権を侵害する ものであって、従業員 である原告らに許され るべきものではない		懲戒解雇 有効
27									

裁判例 番号	事件名*1	通報者	主な通報先*2	主な 通報内容	判断枠組み	真実性*3	判決・決定理由		判決・決定
					従業員が職場外で新聞に自己の見解を発表等することであっても、企業秩序の維持に関係を有するものであれば、使用者はその違反に対し懲戒処分を行うことができる。ただし、当該企業が違法行為等の社会的に不当な行為を秘かに行い、その従業員が内部で努力するも右状態が改善されない場合に、やむなく監督官庁やマスコミ等に対し内部告発を行い、右状態の是正を行おうとする場合には、企業の利益に反することとなつたとしても、公益を一企業の利益に優先させる見地から、その内容が真実であるか、相당한理由に基づくものであれば、責任を問うことは許されない	通報目的等	通報態様（内部は正努力・秘密性等）・判断		
28	首都高速道路公団事件 (懲戒処分無効確認等請求事件) 〔東京地判平9.5.22〕 労→事	従業員	新聞紙上に投書 (C)	縦貫道建設工事につき、ルート変更の上建設すべきと批判	従業員が職場外で新聞に自己の見解を発表等することであっても、企業秩序の維持に関係を有するものであれば、使用者はその違反に対し懲戒処分を行うことができる。ただし、当該企業が違法行為等の社会的に不当な行為を秘かに行い、その従業員が内部で努力するも右状態が改善されない場合に、やむなく監督官庁やマスコミ等に対し内部告発を行い、右状態の是正を行おうとする場合には、企業の利益に反することとなつたとしても、公益を一企業の利益に優先させる見地から、その内容が真実であるか、相당한理由に基づくものであれば、責任を問うことは許されない	本件投書は著しく事実と反すること を述べたというこ とができる (×)	本件投書により、地元関係者や関係各方面に多大な混乱を生じさせ、このことによって、被告の業務の遂行に支障を生ぜしめ、職場秩序を著しく乱したものである	懲戒停職 処分有効	
29	首都高速道路公団事件 (懲戒処分無効確認等請求控訴事件) 〔東京高判平11.10.28〕 労→事	従業員	新聞紙上に投書 (C)	縦貫道建設工事につき、ルート変更の上建設すべきと批判	投書の中で管理費及び代替地について著しく事実 に反することを述べたものと認められる (×)			懲戒停職 処分有効	
30	医療法人毅峰会事件 (従業員地位保全仮処分命令申立事件) 〔大阪地決平9.7.14〕 事→事	職員	大阪府社会保険管理課 (B)	不正な保険請求	病院の違法行為を知った病院職員が内部告発することを職務命令で禁ずることはできない 法規等に定められた本来の保険請求のあり方とは異なる点があることも認められるから、行政指導要請が全体として不当なものであったとは認められない (○)	原告は行政指導を要請する前日にその旨を事務長に通告していることから、原告が、指導を求めようとする被告の不正行為について被告内部で事前に問題提起をしていなかったとは考え難く、原告の行政指導要請が全体として不当なものであったとは認められない。原告がカルテやレセプトのコピーを行政当局に提出した行為について、相手方が医療保険に係わる部署であり、根拠資料の提出を禁ずればおよそ具体性のある内部告発は不可能となることに鑑みれば、原告の申告が不当なものであったとは認められない以上、病院内の情報を不当に外部に漏らしたということとはできない	原告は行政指導を要請する前日にその旨を事務長に通告していることから、原告が、指導を求めようとする被告の不正行為について被告内部で事前に問題提起をしていなかったとは考え難く、原告の行政指導要請が全体として不当なものであったとは認められない。原告がカルテやレセプトのコピーを行政当局に提出した行為について、相手方が医療保険に係わる部署であり、根拠資料の提出を禁ずればおよそ具体性のある内部告発は不可能となることに鑑みれば、原告の申告が不当なものであったとは認められない以上、病院内の情報を不当に外部に漏らしたということとはできない	解雇無効 (関連・42)	

裁判例 番号	事件名*1	通報者	主な通報先*2	主な 通報内容	判断枠組み	真実性*3	判決・決定理由 通報目的等	通報態様 (内部は正努力・秘密性等)・判断	判決・決定
	学校法人梅檀学園(東北福祉大学)事件 (地位確認等請求事件) 〔仙台地判平9.7.15〕 ㊟→事	大学の専任 講師	梅桑庁への告 発(B) など	業務上横 領、学生野 球連盟憲章 違反等	告発は、被告発人等の名誉を 損なうおそれがある行為である から、告発を行う者は、犯罪の 嫌疑をかけるのに相当な合理的 資料があることを確認すべき注 意義務を負うものというべきであ る	検察審査会は、 業務上横領の事 実について嫌疑 不十分による不起 訴を不当とする を併せて考えると、 嫌疑について、合 理的な根拠が全く なかつたというこ とはできない(○)		特別奨学金に関する誓約書の問題を教授会等 で取り上げたとしても、本件大学側から必ずしも 当を得た回答を得られないと考えたことにも、あ ながち非難できない側面があるということができ るし、加えて、本件誓約書は、本件告発のうち 背任の嫌疑にかかる犯罪事実と全く無関係のも のであったとはいえないことから考えると、本件 誓約書の問題を教授会において取り上げな かったことが、原告の著しい落ち度に当たるとま でいうことはできない	懲戒解雇 無効
31	株式会社重光事件 (地位保全等仮処分命令 申立事件) 〔名古屋地決平9.7.30〕 ㊟→事	従業員	他従業員(A)	経営批判 (取締役の 解任)	労働者は自己の労働条件を守 るため、あるいは社会的公正の 見地から、経営者の経営意欲、 経営能力、経営方針に信頼を おけないときには、これらについ て批判し、その改善を求め、あ るいは経営担当者には誰がふさ むのかなどとの点について意見 を表明することも許されると解す るのが相当だが、その批判や意 見表明は、企業秩序、経営秩序 に反する社会的相当性を欠く行 為であってはならない		署名を集めた目的が、 会社取締役の解任につい て再考を促すものであっ たとは考えにくく、他の 目的で行われたので はないかという疑念を 払拭できず、その目的 においても社会的相当 性を欠くものではない かとの疑問が残る		解雇有効
32	直源会相模原南病院(解 雇)事件 (地位確認等請求事件) 〔横浜地判平10.1.27〕 ㊟→事	労働組合	駅前及び病院 周辺でのビラ 配布(C)	病院及び理 事長への抗 議及び組合 活動への支 援の呼びか け	労働組合が組合員に対しての みならず、その支援者や一般人 に対してビラ等を配布する等の 方法により、宣伝活動を行い又 は支援を訴えることはもとより正 当な組合活動であり、使用者に 対する抗議や要請行動を呼び かけることも、それが組合活動に 藉口して使用者に害を加える目 的から出たものではない限り は、正当な組合活動といつて妨 げない		本件ビラが被告に對す る加害目的からなされ たことを認めるに足りる 証拠はない		懲戒解雇 無効
33									

裁判例 番号	事件名*1	通報者	主な通報先*2	主な 通報内容	判決・決定理由			判決・決定
					判断枠組み	真実性*3	通報目的等	
34	直源会相模原南病院（解雇）事件 （地位保全確認等請求控訴事件） 〔東京高判平10.12.10〕 ②→事	労働組合	駅前及び病院周辺でのビラ配布（C）	病院及び理事長への抗議活動への支援の呼びかけ	労働組合が組合員に対してのみならず、その支援者や一般人に対してビラ等を配布する等の方法により、宣伝活動を行い又は支援を訴えることはもとより正当な組合活動であり、使用者に對する抗議や要請行動を呼びかけることも、それが組合活動に藉口して使用者に害を加える目的から出たものではない限りは、正当な組合活動といつて妨げない			懲戒解雇 無効
	直源会相模原南病院（解雇）事件 （地位保全確認等請求上告事件） 〔最二小決平11.6.11〕 ②→事	労働組合	駅前及び病院周辺でのビラ配布（C）	病院及び理事長への抗議活動への支援の呼びかけ	（上告棄却により）高裁判決を維持			懲戒解雇 無効
35	学校法人甲南学園事件 （地位確認等請求事件） 〔神戸地判平10.3.27〕 ②→事	大学教授	文部省・大蔵省・警察庁（B）、大学の掲示板（C）	生協への出資金の不正徴収		結託・談合を窺わせる事情は認められず、原告は、自らの批判内容について充分な調査を尽くすことなく、不審な表現を用いた（×）	大学当局が問題点を改めたにもかかわらず、警察庁・大蔵省及び会計検査院に対しても文書を送付しているが、これらはもはや大学運営に關する正当な批判行為からかけ離れたものであり、被告大学及び生協関係者の名誉を著しく毀損する悪質な行為である	懲戒解雇 有効
	学校法人甲南学園事件 （地位確認等請求控訴事件） 〔大阪高判平10.11.26〕 ②→事	大学教授	文部省・大蔵省・警察庁（B）、大学の掲示板（C）	生協への出資金の不正徴収		（原判決の判断を維持）	（原判決の判断を維持）	懲戒解雇 有効
36	延岡学園事件 （地位確認等請求事件） 〔宮崎地裁延岡支判平10.6.17〕 ②→事	労働組合	県当局への申入書（B）、生徒・父兄への文書配布（C）	常勤講師の雇止め撤回を要求する批判文書	労働組合のいわゆる情報宣伝活動一般と一定の法的効果なしに社会的意味合いを有する公的機関に対する申入れとは質的に異なるものであって、相当の慎重さが要求されてしかるべき	本件申入書の中には、重大な過失によって虚偽の事実や誤解を招きかねない事実が記載されている（×）	被告の利益を不当に侵害し、その名誉・信用を毀損あるいは失墜させるものであり、これを原告に提出した行為及び父兄等配布文書を学園の父兄に配布した行為は正当な労働組合活動の範囲を逸脱し、高度の違法性がある	懲戒解雇 有効
	延岡学園事件 （地位確認等請求事件） 〔宮崎地裁延岡支判平10.6.17〕 ②→事	労働組合	県当局への申入書（B）、生徒・父兄への文書配布（C）	常勤講師の雇止め撤回を要求する批判文書	労働組合のいわゆる情報宣伝活動一般と一定の法的効果なしに社会的意味合いを有する公的機関に対する申入れとは質的に異なるものであって、相当の慎重さが要求されてしかるべき	本件申入書の中には、重大な過失によって虚偽の事実や誤解を招きかねない事実が記載されている（×）	被告の利益を不当に侵害し、その名誉・信用を毀損あるいは失墜させるものであり、これを原告に提出した行為及び父兄等配布文書を学園の父兄に配布した行為は正当な労働組合活動の範囲を逸脱し、高度の違法性がある	懲戒解雇 有効
37	延岡学園事件 （地位確認等請求事件） 〔宮崎地裁延岡支判平10.6.17〕 ②→事	労働組合	県当局への申入書（B）、生徒・父兄への文書配布（C）	常勤講師の雇止め撤回を要求する批判文書	労働組合のいわゆる情報宣伝活動一般と一定の法的効果なしに社会的意味合いを有する公的機関に対する申入れとは質的に異なるものであって、相当の慎重さが要求されてしかるべき	本件申入書の中には、重大な過失によって虚偽の事実や誤解を招きかねない事実が記載されている（×）	被告の利益を不当に侵害し、その名誉・信用を毀損あるいは失墜させるものであり、これを原告に提出した行為及び父兄等配布文書を学園の父兄に配布した行為は正当な労働組合活動の範囲を逸脱し、高度の違法性がある	懲戒解雇 有効
38	延岡学園事件 （地位確認等請求事件） 〔宮崎地裁延岡支判平10.6.17〕 ②→事	労働組合	県当局への申入書（B）、生徒・父兄への文書配布（C）	常勤講師の雇止め撤回を要求する批判文書	労働組合のいわゆる情報宣伝活動一般と一定の法的効果なしに社会的意味合いを有する公的機関に対する申入れとは質的に異なるものであって、相当の慎重さが要求されてしかるべき	本件申入書の中には、重大な過失によって虚偽の事実や誤解を招きかねない事実が記載されている（×）	被告の利益を不当に侵害し、その名誉・信用を毀損あるいは失墜させるものであり、これを原告に提出した行為及び父兄等配布文書を学園の父兄に配布した行為は正当な労働組合活動の範囲を逸脱し、高度の違法性がある	懲戒解雇 有効

裁判例 番号	事件名*1	通報者	主な通報先*2	主な 通報内容	判決・決定理由			判決・決定
					判断枠組み	真実性*3	通報目的等	
	吉福グループほか事件 (業務妨害等差止等請求事 件) 〔福岡地判平10.10.14〕 労←(事)	従業員	管理職の自宅 周辺等での街 宣車による街 宣活動および ビラまき(C)	会社におけ る過種載の 横行		ビラ配付行為当 時、過種載が常態 化していたと認め ることはできず、 事実の真実性は 認められない(×)	過種載が公共性のある 事実であることが認め られる	通報態様(内部は正努力・秘密性等)・判断 ビラ配布行為等は、業務上の信用を毀損するも のである
39	千代田生命保険(退任役員 守秘義務)事件 (損害賠償等請求事件) 〔東京地判平11.2.15〕 労←(事)	退任した元役 員	週刊誌の記者 に情報提供 (C)	会社内の経 営問題、人 事問題にか かる醜聞等			当時の社長に対して悪 感情を抱いており、同 社長の失脚及び体制 の崩壊を希求していた こと、社長の失脚及び 体制の崩壊を意図し て、本件情報漏洩を 行ったと認められる	原告がかかる情報を提供すれば、当該情報が そのような情報としてはば原形のまま記事として 掲載公表される蓋然性は相当高い(そうでなけ れば、スクープ記事としての意味はない)はず であり、かつ、原告自身も記者が自分に対して 取材を申し込んだことから、当然このことを 予測容認していたはずである。よって、本件情 報漏洩と本件各記事による名誉毀損との間に は、相当因果関係があると言ふべきである
40	ユリヤ商事事件 (地位保全等仮処分命 令申立事件) 〔大阪地決平11.8.11〕 (労)→事	従業員(労働 組合員)	週刊誌の取材 に応じる(C)	店舗でのい じめの実態	労働組合の組合員が、組合活 動として、職場環境等の労働問 題について社会の理解を得た ために、その実態を公表したり、意 見を述べることは、特段の事情 がないかぎり、正当な組合活動 に含まれるものであり、これに よって使用者が不利益を被るこ とがあるとしても、これをもってそ の労働者を解雇したり、不利益 に扱うことは許されないというべ きである	その内容は疎明さ れる事実と大きく 異なるものではな い(○)	債権者が取材に応じた のは、組合の方針に基 づくもので、組合活動 の一環ということがで き、取材に応じた内容 は、概ね職場環境等の 労働問題に限定されて おり、債権者が雑誌の 取材に応じたことは、 正当な組合活動の範 囲に止まる	記事は商品名と店舗の写真を掲載していたが、 債務者は、会社名、実名は出さないことを条件 として取材に応じていたことが認められる
41	毅峰会(吉田病院・賃金請 求)事件 (賃金請求事件) 〔大阪地判平11.10.29〕 労→(事)	職員	病院周辺住宅 へ配布(C)	病院のモラ ル正した労働者 を解雇と題したビラ (患者に手 技料の不正 請求をして いる等記載)				ビラ配布は、明らかに従業員としての立場を逸 脱したもので、被告の業務妨害行為にも該当す る。原告が、監督官庁に対して被告の不正を糾 弾することはともかくとして、被告に不正行為が あるとしてこれを付住民等々に流布することは なんら従業員としての正当な行為とはいえず、 その必要性もないことであるし、前記ビラの記載 内容は、被告の信用を害し、病院経営に悪影 響を及ぼすことも明らかであって、被告からす れば許し難い背信行為というべきであり、懲戒 事由ともなし得るといふべき
42								賃与請求 棄却 (関連:30)

裁判例 番号	事件名*1	通報者	主な通報先*2	主な 通報内容	判決・決定理由			判決・決定
					判断枠組み	真実性*3	通報目的等	
43	群英学園(名誉毀損)事件 (謝罪広告等請求事件) [前橋地判平12.1.13] 労←(事)	教職員	学園理事(A)、 訴外労組役員 (C)、マスコミ (C)	学園の不正 経理問題		被告らは不正経 理問題を主張す るが、改修工事を したことが認めら れるから、その主 張は採用できない (×)	被告らの行為は、原告学園に勤務する職員とし て、学園の然るべき機関、委員会、会議等にお ける審議検討を経ないで、直接にかつ唐突に 理事3名に対してその辞任を迫り、辞任を受け 入れられない場合には、不正経理問題等をマ スコミに公表するなど言って、辞任を強要し、こ れをその場において一気に貫徹しようとしたも のであって、学園における職場秩序を乱し、も しくはこれを危うくしたものであり、違法性を帯び たものであった	損害賠償 請求認容 (関連:45, 46)
	群英学園(名誉毀損)事件 (謝罪広告等請求控訴事 件) [東京高判平12.8.7] (労←事)	教職員	学園理事(A)、 訴外労組役員 (C)、マスコミ (C)	学園の不正 経理問題		被告らにおいて、 少なくとも、この工 事が架空のもので あって、この工事に 関する代金の支払に 関して原告に不正 行為があったもの と信ずるに足り て、相当な根拠が あった(○)	事実の公表は、私立学 校法に基づいて設立さ れた学校法人として適 正な会計事務の処理 を義務づけられている 原告学園の会計事務 の処理の適否という公共 の利害に関する事実 について、原告学園の 運営の適正化を図ると いう公益目的から行わ れたものと考えられる から、これは、名誉毀 損行為として、不法行為 を構成するものではな い	損害賠償 請求棄却 (関連:45, 46)
44	群英学園(解雇)事件 (雇用関係存続確認等事 件) [前橋地判平12.4.28] (労→事)	教職員	学園理事(A)、 訴外労組役員 (C)、マスコミ (C)	学園の不正 経理問題		不正経理問題の 真偽は明らかでは ないが、その存在 が窺われる事情 が全くないもので はない(○)	被告理事長が同一人である別学園の二労組 は、いずれも被告と関係が深く姉妹校ともいうべ き間柄であり、また、理事長が両校の運営や組 合活動にも深く関係していることなどの事情から すると、原告らが、労働者の立場として、両労組 に援助を求め活動を共にしたことが相当性を欠 くことはできない	解雇無効
	群英学園(解雇)事件 (雇用関係存続確認等請 求控訴事件) [東京高判平14.4.17] 労→(事)	教職員	学園理事(A)、 訴外労組役員 (C)、マスコミ (C)	学園の不正 経理問題		不正経理問題は、 根拠がない。被控 訴人が工事が事 実であることを 知っていた	まずは控訴人内において運営委員会、職員会 議、評議員会、役員会あるいは理事会等の手 内部の検討諸機関に調査検討を求める等の手 順を踏むべきであり、こうした手順を踏象してい きなりマスコミ等を通じて外部へ公表するなど という行為は、控訴人との雇用契約において被控 訴人らが負担する信頼関係に基づき誠実義務 に違背するものであり許されない	解雇有効
46								

裁判例 番号	事件名*1	通報者	主な通報先*2	主な 通報内容	判決・決定理由			判決・決定
					判断枠組み	真実性*3	通報目的等	
47	積水樹脂(解雇)事件 (解雇無効確認等請求事 件) 〔大阪地判平12.3.15〕 労→(事)	従業員	同業他社(C)	訴訟の陳述 書の写し等			同業者という点ではあくまで競争関係にある会 社の親会社に対し、現に係属中の訴訟に関係 する文書を秘密裡に送付して、その調査や処 置を求めることは、当該文書が秘匿文書でない としても、被告会社内部に紛争や不正があるか のような疑念を招来し会社の信用にも関わるも のであった。かかる行為は、従業員としての基 本的な忠実義務に違反する者であり、労使間 の信頼関係を破壊し社内秩序を乱すものとい うべきであって、就業規則に違反すると認めら れる	解雇有効
48	三和銀行事件 (戒告処分無効確認等請求 事件) 〔大阪地判平12.4.17〕 (労)→事	労働組合	会社の実態を 批判する出版 物を出版(C)	不当労働行 為、サービス 残業、男女 差別の存在	形式的には懲戒事由に該当す るとしても、主として労働条件につ いては、当該記載が真実である ことは、当該記載が真実である 場合、真実と信じる相当の理由 がある場合、使用者に対する批 判行為として正当な行為と評価 されるものについて、懲戒 処分の対象とすることは懲戒権 の濫用となる	出版物の記載の 中の大部分につ いては、原告らが その存在を信じる 相当の理由があ った(○)	経営姿勢等を批判す ること自体は、労働者 の批判行為として正当 であり、表現に不当な 部分があることを考慮 しても、問題とすべき部 分は僅か。 ユニオンシップ制がと られていることから、組 合内の少数派として活 動するよりほかないも のであること、寄稿・出 版協力の目的が主とし て従業員の労働条件 の改善を目指したもの であることを総合考慮 すれば、懲戒の対象と するまでには至らない	戒告処分 無効(慰謝 料請求は否 定)
49	富士見交通事件 (労働契約関係存在確認 等請求事件) 〔横浜地裁小田原支部判 平12.6.6〕 (労)→事	従業員(労働 組合員)	労基署と陸運 局(B)	違法な運行 管理体制		被告会社が積極 的に(乗務員記録 の書き換え等の) 本件運行管理体 制を採っていたこ とが認められる (○)	本件告発は、7名の組合執行委員のうち告発に 消極的な3名の執行委員に諮らず、かつ、3名 の執行委員の意に反してなされたものではある が、それは組合内部の問題であり、労働組合の 正当行為性を失わせるものではない	懲戒解雇 無効
50	富士見交通事件 (労働契約関係存在確認 等請求控訴事件) 〔東京高判平13.9.12〕 労→(事)	従業員(労働 組合員)	労基署と陸運 局(B)	違法な運行 管理体制		控訴人は(乗務員 記録の書き換え 等の)本件運行管 理体制をとってい た(○)	長時間労働は労使の協定に基づいていたもの であり、本件運行管理体制を告発することは、 多くの組合員の意に反し、かつ、被控訴人らが 執行委員の一部の意見を聞かず、組合の機関 決定を経ることなく、本件告発を行ったことなど から、本件懲戒解雇は、労働組合の役員であっ た被控訴人の組合活動を嫌忌し被控訴人を排 除する意図で行われたものと認められない。本 件解雇は、非控訴人の就業態度の不良を理由 として行われたものと認めるのが相当	懲戒解雇 有効

裁判例 番号	事件名*1	通報者	主な通報先*2	主な 通報内容	判決・決定理由			判決・決定
					判断枠組み	真実性*3	通報目的等	
	宮崎信用金庫事件 (解雇無効確認等請求事 件) [宮崎地判平12.9.25] 労→ 事	職員	第三者(宮崎 県警(B)と衆議 院議員秘書 (C))	信用金庫の 不正疑惑に 関する資料	企業の従業員には、使用者から 特に調査の権限を与えられてい るなどの特段の事情がない限 り、社内の業務が適正に遂行さ れていることについて調査し、資 料を収集する権限はなく、金融 機関においても、職員が、金融 機関内部の不正を摘発する目 的で権限なく捜索類似の行為を 行うことは許されない		被告内部の不正をたまたましいとの正当な動機 を有していたとしても、その実現には、社会通念 上許容される限度内での適切な手段方法によ るべきであり、原告らの行為を容認する余地は ない。不正摘発目的であっても、原告らが顧客 の信用情報にアクセスしたり、探察することは正 当行為として評価することはできない	懲戒解雇 有効
51	宮崎信用金庫事件 (解雇無効確認等請求控 訴事件) [福岡高裁宮崎支判平 14.7.2] 労 →事	職員	第三者(宮崎 県警(B)と衆議 院議員秘書 (C))	信用金庫の 不正疑惑に 関する資料	控訴人らはもっぱら信 金内部の不正疑惑を 解明する目的で行動し ていたもので、実際に 疑惑解明につながった ケースもあり、内部の不 正をただすという観点 からはむしろ信金の利 益に合致するところも あったというべきとこ ろ、本件の各行為もそ の一環としてされたも のと認められるから、各 行為の違法性が大きく 減殺されることは明ら かである			懲戒解雇 無効
52	ジャパンシステム事件 (解雇無効確認等請求事 件) [東京地判平12.10.25] 労→ 事	従業員	会社に資本参 加している他 の会社(C)	経理部門の 不正と金銭 の要求	故意に被告の信用を 著しく傷つけ、株主で あるZ社を脅迫して不 当に金品を要求し、私 利を図ったことを示す ものであって、就業規 則に定める社員の義 務に反するというのが 相当である			解雇有効
53								

裁判例 番号	事件名*1	通報者	主な通報先*2	主な 通報内容	判決・決定理由			通報態様 (内部は正努力・秘密性等)・判断	判決・決定
					判断枠組み	真実性*3	通報目的等		
54	富国生命保険(第4回休職 命令)事件 (懲戒処分無効等確認等請 求事件) 〔東京地八王子支判平 12.11.9〕 第一次処分 ：㊟→事 第二次処分 ：㊟→㊟	従業員	役員及び事業 場への文書提 出(第一次懲戒 処分)(A)、書 籍に掲載(第二 次懲戒処分) (C)	会社を批判 する文章	原告が送付した 書面全体の趣旨 を考慮すれば、虚 偽の事実を記載し たものとはいえ ず、誹謗中傷が記 載された部分は、 付随的な記述に すぎない(第一次) (○) 虚偽の事実をあえ て記載し、あるい は、真実を調べる ことなくあえて誤っ た経緯を記載した ものということがで きる(第二次)(×)	右書面が被告の役員に対してのみ送付された ものであることを併せ考えれば、被告の信用 を棄損するものとは認められない(第一次) 右文章は、被告内部にとどまらず、一般人に広 く配布されたものと認めることができるから、被 告の信用又は名誉を棄損する行為を行ったも のと認められる(第二次)	第一次懲 戒処分は無 効、第二次 懲戒処分は 有効		
	古沢学園事件 (地位確認等請求事件) 〔広島地判平13.3.28〕 ㊟→事	学校の講師	通商産業大臣 に内容証明明 便を送付(B)	当局に提出 する資料を 改竄したとい う事実	出勤簿等の書き 直しは、乙山理事 長が講師らに指 示したものである と認められる(○)	通商産業大臣に対する内容証明郵便について も、これは乙山理事長から出席簿等の書き直し を指示されたことを伝えるものであるところ、乙 山理事長がかかる指示をして書き直され、これ を中国通商産業局に提出したことは到底正当 な行為とは評価し得ないのであるから、原告が 上司等被告内部の者に相談することなく直接通 商産業大臣に対して上記内容証明郵便を送付 したとしても、格別不当な行為であったというこ とはできない	通商産業大臣に対する内容証明郵便について も、これは乙山理事長から出席簿等の書き直し を指示されたことを伝えるものであるところ、乙 山理事長がかかる指示をして書き直され、これ を中国通商産業局に提出したことは到底正当 な行為とは評価し得ないのであるから、原告が 上司等被告内部の者に相談することなく直接通 商産業大臣に対して上記内容証明郵便を送付 したとしても、格別不当な行為であったというこ とはできない	解雇は無効	
55	古沢学園事件 (地位確認等請求控訴事 件) 〔広島高裁平14.4.24判決〕 ㊟→事	学校の講師	通商産業大臣 に内容証明明 便を送付(B)	当局に提出 する資料を 改竄したとい う事実	(原判決の判断を 維持)	(原判決の判断を維持)	(原判決の判断を維持)	解雇は無効	
56	日本臓器製薬(本訴)事件 (従業員地位確認等請求 事件) 〔大阪地判平13.12.19〕 ㊟→㊟	支店長(管理 職組合員)	他従業員(A) へ配布	社長等を誹 謗・中傷する 文書			原告らは、いずれも各支店の最高責任者である 支店長という地位にあり、組織、秩序を維持す べき立場にあったにもかかわらず、安易に、元 取締役Kの策動に乗り、多数の者を巻き込ん で、秩序を乱す行為を行ったのであるから、そ の責任は大きく、懲戒解雇処分を不当とする ことはできない	懲戒解雇 有効	
57									

裁判例 番号	事件名*1	通報者	主な通報先*2	主な 通報内容	判決・決定理由			通報態様（内部は正努力・秘密性等）・判断	判決・決定
					判断枠組み	真実性*3	通報目的等		
58	ユニカ（東京事業場日野） 事件 （地位確認等請求事件） 〔東京地判平13.12.26〕 労→事	労働組合	①雑誌の取材 および②ビラの 配布（C）	①：残業代 の支払い制 限の実態等 ②：未公開 の経営情報	（①について）記 事は、被告が労働 基準法に違反し て残業代を支 払っていないか のような印象 を抱かせ る。しかし、対立 当事者である原 告が一方的な自 己の認識を取材 の場で述べるこ とは、ある程度は 得ないし、記 事の内容は雑誌 社の編集方針に ゆだねられるこ ろが大きい（○）		（②について）ビラ配布の目的は、原告の労働 条件や残業代の支払などの原告自身の労働問 題について問題提起することにあるが、ビラの 記載内容を見る限り、PS版事業の販売権の譲 渡による売上減少額という未公開の経営情報 は、原告の労働問題を議論するうえで必要性 や関連性があるとはいえないし、これを公表す ることが手段として相当ともいえない	懲戒解雇 有効	
	ユニカ（東京事業場日野） 事件 （地位確認等請求控訴事 件） 〔東京高判平14.5.9〕 労→事	労働組合	ビラの配布等 （C）	未公開の経 営情報	（原判決の判断を維持）		本人が取材を申し込んだのではなく取材に応じた ことは「無断で講演・放送または執筆」という解 雇事由に該当しない。 どのような「内容の記事を掲載するかは、雑誌 社の編集方針に委ねられており、その責任にお いて行うので「社外に対し、…宣伝流布を行っ た」という解雇事由に該当しない	懲戒解雇 有効	
59	日本経済新聞社（記者HP） 事件 （懲戒処分無効確認等請 求事件） 〔東京地判平14.3.25〕 労→事	新聞記者	個人のHPにて 一般に配信 （C）	取材を通し て知りえた事 実及び会社 に対する批 判	労働者の私生活上の行為で あっても、その行為が労働者の 企業における職務に密接に関 連するなど、企業秩序維持の観 点から許されない行為と認めら れる場合には、なお企業秩序遵 守義務に違反する行為として懲 戒処分の対象とすることができ るといふべきである	一読して通常の社内 批判の程度を超える感 情的なもので、被告に 対する悪意に満ちた表 現がことさらに用いられ ているというべきであ って、建設的な社内批判 とは明らかに一線を画 するものといふべきであ る	被告がこれらの事実を「社外秘」として扱って いることには一応の合理性が認められるのである から、原告は、被告がこれらの事実を「社外秘」 として扱っていることを認識しながら取次いでHP 上で公開したものであって、これらの行為が就 業規則に違反するものとして懲戒処分の対象と されることは当然のことといふべきである	懲戒処分 （14日間の 出勤停止） 有効	
	日本経済新聞社（記者HP） 事件 （懲戒処分無効確認等請 求控訴事件） 〔東京高判平14.9.24〕 労→事	新聞記者	個人のHPにて 一般に配信 （C）	取材を通し て知りえた事 実及び会社 に対する批 判	（原判決の判断を維持）		取材源や具体的な取材の過程を公表すること により、実際問題として被控訴人の今後の円滑 な取材活動が妨げられるなど、被控訴人の業 務に支障が出るおそれがある以上、その公表 は、雇用者である被控訴人の判断に委ねられ るべき	懲戒処分 （14日間の 出勤停止） 有効	
60									
61									

裁判例 番号	事件名*1	通報者	主な通報先*2	主な 通報内容	判決・決定理由			通報態様 (内部は正努力・秘密性等)・判断	判決・決定
					判断枠組み	真実性*3	通報目的等		
62	西尾家具工芸社事件 (退職金等請求事件) [大阪地判平14.7.5] ㊦→事	従業員	課長職以上の 従業員 (A)	会社の再建 案、決算書 類、資金繰り 表	名誉毀損の不法行為は、公共 の利害に関する事実に係り、専 ら公益を図る目的に出た場合に おいて、摘示されるか、その事実 が真実であると信じるについで 相当な理由があるなどの事由が 主張立証されない限り、仮にそ の表現が名誉毀損目的で行わ れたものでなかったとしても違法 性を欠くものとはいえず、名誉 毀損の不法行為の成立を妨げ るものではない	本件において真 実性・真実相当性 の主張立証はな い (×)	公益目的の主張立証 はない	通報関係の書類は株主や民間機関に対して開 示されており、懲戒解雇事由に該当するという ことはできない。 被告の経営状況については、民間調査機関を 通じて得意先や金融機関等が知ることとは十分 可能であり、これが特段秘密資料であったと認 めることもできない。被告が取引先との取引を 失ったことが認められるものの、これらがすべて 原告の行為によるものであると認めるに足りる証 拠はない	懲戒解雇 無効 (退職 金支払請 求認容)・ 慰謝料請 求認容
	甲社 (2ちゃんねる書込み) 事件 (損害賠償請求事件) [東京地判平14.9.2] 労←㊦	従業員	インターネッ の掲示板に書 込み (C)	長時間労働 や会社・経 営者に対す る批判				本件書き込みが行われたのはインターネットの 掲示板という、不特定多数の人間が閲覧する可 能性がある場所であり、また、インターネット上 では、情報の伝達が容易かつ即時に行われ、 その伝播力は大きい。そのため、文書等に比して、原 告らの名誉、信用をより大きく損なう危険性を有 していることが認められる	会社による 損害賠償 請求の認容
63	杉本石油ガス (退職金) 事 件 (退職金等請求事件) [東京地判平14.10.18] ㊦→事	労働組合	会社の顧客へ の文書送付・ 社長の自宅前 などでの集会 の実施 (C)	会社の米の 不正販売		本件文書の内容 は、被告が、顧客 をだまし続けてい るという主要な点 において真実とい うべきである (○)	被告の従業員が、被告 による米の不正な販売 を告発する目的に基づ き、本件文書を顧客に 送付する行為に関与 すること自体は、相応 の理由があるものとい える。 支部組合員が、組合活 動の一環として、支部 の方針に従って、これ らの集会又は要請行 動等に参加すること自 体は、被告に対する背 信行為であるとまでは いえない。		退職金支 払請求認 容
64									

裁判例 番号	事件名*1	通報者	主な通報先*2	主な 通報内容	判決・決定理由		通報態様（内部は正努力・秘密性等）・判断	判決・決定
					判断枠組み	真実性*3		
	日本ビー・ケミカル事件 （従業員地位確認請求事 件） 〔大阪地判平14.11.29〕 労→事	従業員	親会社・関連 会社役員への メール送付（C） る批判	代表取締役 社長に対す る批判		原告のメールには 事実と反する点 や憶測が含まれ ているといわな ければならない。表 現方法は甚だ不 穏当なものである とい（×）	誹謗・中傷するもの であるばかりでなく、自分 が常務執行役員や取 締役に選任されるよう 画策していた	解雇有効
65	いずみ市民生協事件 （損害賠償請求事件） 〔大阪地裁堺支判平 15.6.18〕 労→事	従業員	生活協同組合 の総代会の出席者 に批判文書を配布 （A or C）	実質的支配 者であった 副理事長及 びそれに次 ぐ地位に あった理事 の組合私物 化	内容の根幹部分が真実ない しは真実と信じるについて相当 な理由があるか、目的が公益性 を有するか、内部告発の内容自 体の重要性、内部告発の手段・ 方法の相当性等を考慮して、当 該内部告発が正当と認められた 場合には、これを理由として懲 戒解雇をすることは許されない	本件内部告発の目的 は、専ら、公共性の高い いずみ生協における 不正の打破や運営等 の改善にあったものと 推認され、極めて正当 なものであった	手段においては、相当性を欠く点があるものの、 の、全体としてそれ程著しいものではないこと、 現実には本件内部告発以後、いずみ生協におい て、告発内容に関連する事項等について一定 程度の改善がなされており、いずみ生協にとっ ても極めて有益なものであったと解されることな どを総合的に考慮すると、本件内部告発は、正 当なものであったと認めるべき	被告発者に よる名誉毀 損、報復的 人事につい て、慰謝料 の請求を認 める
66	カテリーナビルディング（日 本ハウズインング）事件 （地位確認等請求事件） 〔東京地判平15.7.7〕 労→事	従業員	監査法人（C）	労働時間管 理や時間外 賃金の支払 いについて など、劣悪な 労働条件を 批判する文 書		原告の行為は、主に労 働基準法の遵守や労 働条件の改善を目的と したものとして認められる	原告は、当時、新宿労政事務所や新宿労働基 準監督署にそれぞれ相談したり、同労働基準 監督署に労働条件について調査を申し入れた しており、監査法人に対する前記の2回の文書 の交付または送付行為は、このような行動の一 環として行われたものと認められ、その方法、態 様が相当とはいえないことを考慮しても、相応 の合理性を有するものと認められる	解雇無効
67	メルリン・インベベストメン ト・マネージャーズ事件 （地位確認等請求事件） 〔東京地判平15.9.17〕 労→事	従業員	弁護士（C）	顧客リストや 顧客との通 信文、営業 日報等	弁護士は、その職責に鑑みれ ば、正式な委任関係に立つ前 の段階であっても、法律相談に 応じる場合には、相談者から必 要な事実関係、情報を知らされ なければ適切な判断ができない し、職務上知り得た秘密を保持 する義務を有するから（弁護士 法23条）、相談者が自己の相談 について必要であると考える情 報については、たとえその中に 企業機密に関する情報が含ま れている場合であっても、企業 の許可を得なくともこれを弁護 士に開示することは許されるとい うべきである	原告が本件各書類を 弁護士に開示、交付し たのは、自己の救済を 求めるという目的のた めであり、それは不当 な目的とはいえない	原告より提出された諸資料は原告の同意なしに 第三者に開示しないとの確約書を得ていること を併せ考えると、原告が弁護士に本件各書類を 開示、交付したことについては、秘密保持義務 に違反したとはいえない	懲戒解雇 無効
68								

裁判例 番号	事件名*1	通報者	主な通報先*2	主な 通報内容	判決・決定理由			判決・決定
					判断枠組み	真実性*3	通報目的等	
69	生駒市衛生社事件 (従業員地位確認等請求 事件) [奈良地判平16.1.21] ㊟→事	従業員	市議会の傍 聴・記者会見 への同席(C)	営業廃棄物 の不正搬入 問題		摘示した事実関 係の主要な部分 である混入及び 不正の利益につ いては事実の伝 達といわざるをえ ない(○)	原告ら自身は、不正を 正すべきは正すという 目的で記者会見に列 席したにとどまる	懲戒解雇 無効
							(原判決を維持)	
70	生駒市衛生社事件 (従業員地位確認等請求 控訴事件) [大阪高判平17.2.9] ㊟→事	従業員	市議会の傍 聴・記者会見 への同席(C)	営業廃棄物 の不正搬入 問題		本件文書の摘示 する事実は、一部 真実とはいえない 部分があるもの の、全体としてみ た場合、その記述 は大部分が真実 であるか、真実と 信じるにつき相当 な理由があるもの と認められる(○)	本件行為は、原告が、 本件事件を被告内部 で解決するために、問 題提起をすることに よって事態の改善を求 めるという目的・意図に より行われたもので あって、相当な目的・ 意図を有し、使用者を 害する目的・意図に出 たものとはいえない	懲戒処分 (三日間の 停職)無効
							送付先も理事会や評議員会という被告の機関 を構成する役員らであって、全くの外部者とはい えず、また、被告内部での解決を企図する限 り、対処方の申立先として他に適当な先も想定 しがたいこと、本件文書送付以前には、本件事 件の話し合い等による解決を求めてきたが、被 告が説明を拒み解決に応じなかった等の経緯 が存すること等の事情が認められるのであるか ら、これらの諸事情を総合考慮すれば、本件行 為が被告の名誉と信用を著しく傷つけるもので あるとは認めがたい	
71	海外漁業協力財団事件 (懲戒処分無効確認等請求 事件) [東京地判平16.5.14] ㊟→事	従業員	財団の非常勤 理事、監事、評 議員(A or C)	常勤理事が 尾行に關与 していたとす る批判文書 の送付	労働者は、使用者の名誉等を 毀損してはならないという誠実 義務を負う一方で、表現の自由 を有しているから、労働 者がした使用者の名誉、信用の 毀損行為に係る事実の内容が 概ね真実であるか、真実である と信じるに相当な理由がある場 合には、表現の主体、表現の相 手方や表現の仕方などの諸事 情を総合考慮の上、判断すべき である	被控訴人の本件行為 は、本件文書を理事等 に送付して理事等の正 力を利用することによ り、自らに有利な解決 を図ろうとの意図に基 づくものであることが容 易に推測し得る	被控訴人が、被控訴人が自らあるいは組合や弁 護士を通じて、被控訴人に申し入れた話し合いに 十分な対応をせず、Gによる尾行が被控訴人の依 頼に基づいたものであるかどうかについて十分な か明確にしようしないといった経緯が被控訴 人が本件行為に及んだ主要な原因であったと 解され、これらは被控訴人のために有利な事情 として斟酌されるべきものではあるが、そのこと から直ちに、前記懲戒事由の該当性が失われ るものではない	懲戒処分 (三日間の 停職)有効
72	海外漁業協力財団事件 (懲戒処分無効確認等請求 控訴事件) [東京高判平16.10.14] ㊟→ 事	従業員	財団の非常勤 理事、監事、評 議員(A or C)	常勤理事が 尾行に關与 していたとす る批判文書 の送付	労働者は、使用者の名誉等を 毀損してはならないという誠実 義務を負う一方で、表現の自由 を有しているから、労働 者がした使用者の名誉、信用の 毀損行為に係る事実の内容が 概ね真実であるか、真実である と信じるに相当な理由がある場 合には、表現の主体、表現の相 手方や表現の仕方などの諸事 情を総合考慮の上、判断すべき である			

裁判例 番号	事件名*1	通報者	主な通報先*2	主な 通報内容	判決・決定理由			判決・決定
					判断枠組み	真実性*3	通報目的等	
73	学校法人日本医科大学事 件 (損害賠償請求事件) [東京地判平16.7.26] ⑤<事	大学病院の 医師	テレビ・雑誌等 の取材、記者 会見等(C)	医療過誤の 事実および その隠蔽	民法上の不法行為である名誉 毀損行為が公共の利害に関す る事実に係るものであり、その目 的が専ら公益を図るものである 場合には、摘示された事実がそ の重要な部分において真実で あることの証明があれば、同行 為には違法性が認められず、ま た、真実であることの証明がなく ても、行為者がそれを真実と信 ずることについて相当の理由が あるときは、同行為には故意又 は過失が認められず、不法行為 は成立しない	真実であるとは認 められないが、信 じたことに相当性 があると認めら れる(○)	被告の一連の行為は、 専ら公益を図る目的に よるものであると認めら れる	病院から医 師への損害 賠償請求 棄却
	学校法人日本医科大学事 件 (損害賠償請求控訴事件) [東京高判平17.11.9] 労<⑤	大学病院の 医師	テレビ・雑誌等 の取材、記者 会見等(C)	医療過誤の 事実および その隠蔽	名誉・信用毀損に当たる事実の 摘示は、それが公共の利害に 関する事実に係り、その目的が もっぱら公益を図るものである 場合、摘示された事実がその重 要な部分において真実であるこ との証明があるとき又は摘示し た者がそれを真実と信するにつ いて相当の理由があるときは、 不法行為は成立しない	被控訴人は、本 件名誉毀損行為 をした時点におい て、本件手術にお いてキルシュナー ワイヤーが脳内に 刺入したと信する 理由があったと認 めることはできな い(×)	本件各摘示事実、その内容及び情報提供者 である被控訴人の地位に照らし、報道機関に よって報道される蓋然性が高く、被控訴人もそ れを認識し、期待していたと推認し得ることは前 記のとおりであり、本件各摘示事実が報道され たことによる控訴人らの社会的評価の低下との 間の相当因果関係を認めることができ、これを 否定することはできない。被控訴人が、本件摘 示事実を、Bに伝え、記者会見で発表し、さらに はテレビ出演で発言した行為は、いずれも控訴 人らの名誉・信用を毀損する行為であったと認 めるのが相当である	病院から医 師への損害 賠償請求 認容
74	医療法人愛心会事件 (損害賠償請求事件) [横浜地判平16.8.4] 労<⑤	病院を退職し た医師	雑誌への寄 稿、テレビ・雑 志の取材受託 (C)	医療過誤被 害者の支援 を理由に解 雇されたとの 事実		いずれも真実で はなく、また、そう 信ずるにつき相当 の理由も存在しな いものである(×)	本件表現が被告の名 誉を回復擁護するため に必要なものであった とはいえず、これを理 由に本件表現につき 違法性が阻却されるこ とはない	病院から医 師への損害 賠償請求 認容
75								

裁判例 番号	事件名*1	通報者	主な通報先*2	主な 通報内容	判断枠組み	真実性*3	判決・決定理由 通報目的等	通報態様（内部は正努力・秘密性等）・判断	判決・決定
76	旭ダイヤモント工業事件 (街頭宣伝活動禁止等請 求事件) 〔東京地判平16.11.29〕 労←(事)	労働組合	街宣車等によ る街宣活動等 (C)	会社の解雇 に対する批 判・労務政 策に対する 批判等	労働組合の諸権利は企業経営 者の私生活の領域までは及ば ないと解するのが相当であり、 労働組合の活動が経営者の私 生活の領域において行われた 場合、労働組合活動であること のゆえをもつて正当化されるも のではない。記載内容が会社の 名誉・信用を毀損し、平穩に営 業活動を営む権利を侵害する 以上、正当なものというために は、公共の利害に関する事実 に係り、専ら公益を図る目的に 出たものであって、かつ、各摘 示事実がいずれも真実である か、真実でなかったとしても、 真実でなかったことに相当な 理由がある場合に限る	到底真実であるとい はいえないし、被 告らにおいて、こ の点について、真 実であると信ずる につき相当な理 由があると認め ることもできない (×)	被告らの前記街宣活 動の動機は、本件解雇 (別件訴訟により解雇 を撤回させて職場復帰 を図ることにあるといわ ざるを得ず、「専ら公益 を図る目的」に出たも のとは認め難いし、そ の記載内容が「公共の 利害に関する事実」と いえるかについても疑 問が存するといわざる を得ないところである	被告らのビラの記載内容がたとえ真実であったとしても、被告らの行為は相当性の範囲を著しく超える違法なものであるといわざるを得ない	会社による 街宣活動 等の差止請 求および慰 謝料請求 認可
77	トナミ運輸事件 (損害賠償金等請求事件) 〔富山地判平17.2.23〕 (事)→(事)	従業員	報道機関 (C)	同業者間で のヤミカルテ ルの締結	報道機関は本件ヤミカルテルの 是正を図るために必要な者とい いうものの、告発に係る違法な 行為の内容が不特定多数に広 がるのが容易に予測され、少 なくとも短期的には被告に打撃 を与える可能性があることから すると、労働契約において要請さ れる信頼関係維持の観点から、 ある程度被告の被る不利益にも 配慮することが必要である。 告発に係る事実が真実である か、真実であると信じるに足りる 合理的な理由があること、告発 内容に公益性が認められ、その 動機も公益を実現する目的であ ること、告発方法が不当とまでは いえないことを総合考慮(して判 断する)	現実に、ヤミカル テルを結んでいた こと等が認めら れ、これらを違法 又は不当と考えた ことについても合 理的な理由がある (○)	加害するとか、告発に よって私的な利益を得 る目的があったとは認 められず、感情的な反 発が併存していたとし ても、基本的に公益を 実現する目的であった	本件ヤミカルテル及び違法通賃収受は、被告 が会社ぐるみで、さらには被告を含む運送業界 全体で行われていたものであり、このような 状況からすると、管理職でもなく発言力も乏し かった原告が、仮に本件ヤミカルテルを是正す るために被告内部で努力したとしても、被告が これに聞き入れて本件ヤミカルテルの廃止等 のために何らかの措置を講じた可能性は極めて 低かったと認められる。 このような被告内部の当時の状況を考慮する と、原告が十分な内部努力をしないまま外部の 報道機関に内部告発したことは無理からぬこと というべきである。したがって、内部告発の方法 が不当であるとまではいえない。	従業員の損 害賠償請 求を認める (謝罪文に よる謝罪請 求は否定)

裁判例 番号	事件名*1	通報者	主な通報先*2	主な 通報内容	判決・決定理由			判決・決定
					判断枠組み	真実性*3	通報目的等	
78	エイアイジー・スター生命保 険事件 (損害賠償等請求事件) 〔東京地判平17.3.28〕 ⑨←事	労働組合	ビラの配布および、労働 組合の組合活動の一環として行 われているところ、このような場 合には、本件ビラで摘示された 事実が真実であるか否か、真実 と信じるに十分な理由がある 存在するか否か、また、表現自 体は相当であるか否か、さらに は、表現活動の目的、態様、影 響はどうかなど一切の事情を総 合し、正当な組合活動として社 会通念上許容される範囲内のも のであると判断される場合に は、違法性が阻却されるものと 解するのが相当である	本件摘示事実 は、真実である までは断定でき ないものの、本件嘱 託を組合員として 持つ被告として は、少なくとも真 実と信ずるにつき 相当な理由があっ たといふべきであ る (○)	本件ビラ配布及びその 公衆送信は、被告が公 衆に向けて、本件嘱託 に関する組合活動の 支持を呼び掛ける目的 で行ったものと認める のが相当であり、殊更 原告の名誉・企業イ メージ・信用を毀損す る目的で行ったものと 認めることは困難であ る	通報態様 (内部は正努力・秘密性等)・判断 ビラ配布は、通常労働組合が情宣活動として行 う態様を逸脱するものといえず、また、イン ターネットが普及した今日においては、組合ビ ラの内容が公衆送信することも目新しいもので はない。そうだとすると、本件ビラ配布及びその 公衆送信の態様は、組合活動として社会通念 上許容される範囲内のものというのが相当であ る	会社による 労働組合に 対する損害 賠償の請 求・慰謝料 請求棄却	
	ライフコミュニケーション事件 (地位確認請求事件) 〔東京地判平17.4.13〕 労→⑨事	従業員	社長に対する メール (A)	セクハラがあ るとの苦情、 役員に対す る批判	セクハラの具体的 内容を記載した書 面及び体調不良 についての診断 書を期限までに提 出することができ なかったことに正 当な理由があると 認めるに足る証 拠は存在しない (×)		原告は、直接、社長宛に電子メールを送信する ことは何ら問題がないはずであるとして、同社長 から全職員に宛てたメールを提出する。しかし、 当該メールは、B社長が、全職員に対し、運営 本部長の職務につきたい希望者があれば、直 接、自分宛にメールがほしいと連絡したもので あり、だからといって、前記認定のような苦情、 被告役員に対する中傷・非難まで、B社長に対 し送信してよいということにはならない	懲戒解雇 有効
79	アワーズ (アドベンチャー ワールド) 事件 (地位確認等請求事件) 〔大阪地判平17.4.27〕 労→⑨事	従業員	テレビ局への ビデオテープ の提供及びテ レビ局の取材 (C)	企業に関して虚偽の事実を第 三者に告知することは、企業の 名誉・信用を毀損するのみなら ず、ひいてはその業務を妨害す ることにもなり、刑法上の犯罪を も構成するのであるから、内部 告発が正当なものであるというた めには、少なくとも、告発した内 容が重要部分において真実で あるか、仮に真実でなかったとし ても、真実と信ずる相当な理由 のあることを要するといふべきで ある	本件摘示事実又 は本件論評の前 提となる重要な部 分の真実であるこ との証明があった とはいえないか ら、原告が取材に 際して撮影・録音 をさせた原告の発 言中、本件番組 中で放送された部 分は、真実である とは認められず また、それを原告 が真実と信ずるに つき相当な理由 があるとも認めら れない (×)		懲戒解雇 有効	
80								

裁判例 番号	事件名*1	通報者	主な通報先*2	主な 通報内容	判断枠組み	真実性*3	判決・決定理由 通報目的等	通報態様 (内部は正努力・秘密性等)・判断	判決・決定
	国立感染症研究所事件 (処分無効確認等請求事 件) 〔東京地判平17.9.15〕 労→事	公務員	週刊誌の取材 に答え、また自 身で著書を出 版 (C)	研究所から の排気、排 水、害虫逃 げ出しなど による生物 災害の発生 の危険性の 指摘など	本件著書及び本件発言の内容 が、真実であるか、あるいは真 実であると信じるについて相当 な理由があるのであれば、本件 著書及び本件発言は正当な表 現活動といふべきである。本件著 書及び本件発言の内容が真実 であるか、または真実と信じるに ついて相当な理由があるにもか かわらず、本件注意をしたとい うのであれば、監督者に委ねられ た裁量権を逸脱、濫用したと認 められる余地が大きくなる	本件著書及び本 件発言の内容は、 真実であるとし、 認められないし、 真実であると信じた ことに相当な理由 があったとも認め られない (×)	本件著書は、病原体 漏出の可能性や危険 性を否定できない施設 を住宅密集地におくべ きではないとの信念の もと、なぜ原告がその ような考えに至ったの かなどを明らかにする ものであって、ことさ らに感染研の社会的信 用を低下させることを 目的として原告が著し たものではない	特に本件発言は従前より具体的に感染研の危 険性を指摘する内容のものであったこと、本件 著書中には感染研を「欠陥研究所」とするなど 穩当とはいえない表現も含まれていたことなど からすれば、本件著書や本件発言は憲法が保 証する言論活動であることなどの事情を考慮し ても、なお本件著書及び本件発言が、感染研 の安全対策に対する社会的信用を著しく低下 させるなど、感染研の組織として信用を毀損す るものと認められる	嚴重注意は 適法
81									慰謝料請 求棄却
82	静岡第一テレビ事件 (損害賠償請求事件) 〔静岡地判平17.1.18.〕 労→事	従業員 (幹部 社員)	被告テレビ局 の大手スポン サー (C) (※実際に原 告が通報した かどうかは不 明)	CMを間引き して契約ど おり流してい ない旨					

裁判例 番号	事件名*1	通報者	主な通報先*2	主な 通報内容	判断枠組み	真実性*3	判決・決定理由 通報目的等	通報態様(内部は正努力・秘密性等)・判断	判決・決定
	D大学事件 (解雇無効確認及び賃金 支払請求訴訟事件) (広島地裁福山支判平 17.7.20.) (劣)→事	教職員(大学 講師)	記者会見によ る公表(C)	被告大学経 済学部にお けるスポーツ 推薦学生に 対する成績 変更問題	本件公表行為は、被告大学の 教員で組合委員長の地位にあ る原告が、被告大学経済学部 におけるスポーツ推薦学生に対 する成績変更問題について、記 者会見を開いて外部に公表した 内部告発的行為であるところ、 その相当性については、公表 した事実の内容、公表の方法、公 表に至る経緯及び公表の目的 などの諸要素を総合考慮して 判断すべきである	本件は、大学の単 位認定の前提た る成績評価の適 正に関する問題 であり、公共の利 害に関わる事実 にあたる内容であ る。本件について 事前の調査が不 十分であったた め、担当教員の 解の有無など、原 告が公表した事 実には真実と異な る内容を含んでい た点において問 題があるというべ きである。(○一部 ×)	記者会見を開いてス ポーツ推薦学生の成 績変更に関する問題 を明らかにした目的に は、大学当局の目をそ らす、上前委員長ひい ては組合自体を防御 する目的があったとい わざるを得ない。 原告らがスポーツ推薦 学生に対する特別措 置について記者発表 を行った目的は不当な ものであるというべき である。	内部告発を行う方法としては、ま ず教授会や団体交渉の場において質問し、十 分に趣旨説明を求めた上で、大学内部では正 を要求すべきであり、外部に公表するという行 為は、問題にしている内容が一見して違法ある いは不適切であることが明確な場合や大学内 部では正が期待できないような緊急性が認め られる場合などの例外的場合を除いて、最終的 な手段と考えるべきである。 本件の場合、問題とすること自体は不当とは いえないが、明らかに違法という問題ではなく、 議論の余地のある微妙な問題であり、緊急性は 認められず、外部に公表することでスポーツ推 薦学生の権利利益に少なくない影響を及ぼす であろうことは容易に推認できることからすると、 マスコミに対して記者会見を開いて公表すると いう方法は、最終的な手段であると解される。 大学の一職員として雇用関係上前提となる信 頼関係からすれば、大学内部での解決努力が 必要であるところ、原告がそれを尽くしたものと はいえない。 よって、原告のといった方法は、まず尽くすべき他 の手段を講じていないとの非難を免れない。 本件公表行為が容易に矯正したい原告の素 質、能力、性格等に基因するものであるとは認 められず、原告に教員としての職務の適格性が 欠けているとまでいうことはできない。普通解雇 事由は存在せず、被告がした普通解雇はその 効力を有しない。 懲戒事由には該当するけれども、諸事情に照ら せば、本件公表行為を行ったことを理由として 懲戒免職することは懲戒権の濫用にあたる。	解雇無効

裁判例 番号	事件名*1	通報者	主な通報先*2	主な 通報内容	判断枠組み	判決・決定理由		通報態様(内部は正努力・秘密性等)・判断	判決・決定
						真実性*3	通報目的等		
84	鈴鹿農協事件 (損害賠償等請求事件) (津地判平18.3.17.) 労→事 ※役員	役員(常勤監 事)	監督官庁(県、 中央官庁の地 方部局)に対 する報告等	本人確認手 続懈怠、そ れによる別 人名の口座 取引の存在		原告は、県等との見解 の相違を納得せず、上 級官庁に赴いて、苦情 を述べていたにすぎな いというべきである。こ うした原告の本件通報 に係る目的の前提から して、原告の行為を正 当化することは難し い。	通報態様(内部は正努力・秘密性等)・判断 私的団体においては、内部において処理でき る問題は内部において処理することが相当であ る。被告組合においても、コンプライアンスサ ブマニユールを作成するなど、どの対策をとっている 事実が認められる。 本件口座取引の不適切さは、当時、手続上の 不備にとどまる程度であること、預金口座の氏 名や預金額等という本件通報の内容に係るプラ イバシーの程度などを併せ考慮すれば、原告 の県や東海農政局に対する本件通報は、これ らが監督官庁であること、担当者が守秘義務を 負っていることをもって正当化されることはない というべきである。 原告が、本来組合内部での処理が可能な問題 を内部での処理に委ねず、殊更に外部に通報 し、農業協同組合の信用の極めて重要な基礎 となる顧客情報を通報するという行為に及んで いる点は、被告組合役員として重大な役員倫理 規程違反である。 退職慰労金減額決議は被告組合の裁量の範 囲内。	未払退任 慰労金請 求・慰謝料 請求・慰謝料 請求認容 (一部棄 却)	
	鈴鹿農協事件 (損害賠償等請求控訴事 件)(名古屋高判平 18.11.17.) 労→事 ※役員	役員(常勤監 事)	監督官庁(県、 中央官庁の地 方部局)に対 する報告等 (B)	本人確認手 続懈怠によ る別人名の 口座取引に 関する事実 経過	通報の内容も本 件口座取引につ いての事実経過 を告げたもので あって、虚偽の内 容を通告したもの ではない。(○)	本件通報先は、いずれ も、被控訴人組合の監 督官庁であって無関係 の第三者ではないから 、控訴人が本件通報 によって本件口座取引 が広く一般に周知され ることを意図したもの とは認められず、その 通報の内容も本件口座 取引についての事実経 過を告げたものであ って、虚偽の内容を通告 したものではないこと、 更には、本件口座取 引により、被控訴人組 合について著しいコン プライアンス違反があ ると認められること等 を総合考慮すると、 控訴人が、コンプライ アンス・サブマニユ ールに基づき相談役 に連絡を取るなどの 内部による浄化の努 力をすることなく本 件通報を行ったこと を、職務忠実義務違 反あるいは、守秘義 務違反があると認 めることはできな い。 義務違反のうち認 めることのできる のは、原告への説 明の際に県議会 議員を同室させ たことに尽きる。 守秘義務違反の 程度はごく軽微 であるものと解 することができ、 退任慰労金の減 額決議は理事 会の裁量が認め られるとしても、 なお、その範囲 を超えた違法が ある。	未払退任 慰労金請 求・慰謝料 請求認容 (一部棄 却)		
85									

裁判例 番号	事件名*1	通報者	主な通報先*2	主な 通報内容	判決・決定理由			通報態様（内部は正努力・秘密性等）・判断	判決・決定
					判断枠組み	真実性*3	通報目的等		
アンダーソン・デクノロジー事 件 （地位確認等請求事件） 〔東京地判平18.8.30.〕 第①事 ※役員		役員（取締 役）	大臣、公団総 裁、訴外・週刊 誌元記者（B、 C）	被告会社と 道路公団の 癒着、代表 者によるセク ハラ、など	（役員解任の正当性に関 して）被告による自 己への人事に対する 不満を契機とした明ら かな会社への敵対行 為であり、会社の業務 を適正化するというよ りも、むしろ業務執行を 阻害するものというべ き。 （懲戒解雇の正当性に関 して）取締役あるいは 管理職従業員として の職業意識からという よりも不満な人事異動 の打診を契機とした会 社及び代表者への不 満と糾弾のための報復 措置と考えられる。	（役員解任の正当性に関 して）原告の言動は、 被告による自己への人 事に対する不満を契機 とした明らかな会社へ の敵対行為であり、会 社の業務を適正化する というよりも、むしろ 業務執行を阻害するも のというべきであり、現 実に被告あるいは被告 代表者の信用は損なわ れ、取引及び収益の減 少も相当程度生じてい ることが明らかである。 被告の株主総会による 原告を取締役から解任 する旨の決議には商法 257条1項但書の正当 事由があるものという べき。	（懲戒解雇の正当性に関 して）原告において被 告の内部的な事項につ いてまで公表すれば会 社の信用を損ねること は容易に推測できたは ずであり、これを敢て訴 外Aに話したのは原告 の取締役あるいは管理 職従業員としての職業 意識からというよりも 不満な人事異動の打診 を契機とした会社及び 代表者への不満と糾弾 のための報復措置と考 えられ、加えて公団監 察室の調査報告書では 公団の元技術部長は3か 月の懲戒処分として立 件されてもいないのに 、原告が実名のもと週 刊誌に訴外Aへの情報提 供を通じて被告の内部 告発をするのとは不正 の是正手段としての相 当性を逸脱している。 就業規則の重大な違反 に該当し、結果として 被告に重大な信用上及 び経済上の不利益を与 えていることからすると 、その事案が悪質又は 重大なものとして、懲 戒解雇をされても仕方 のないものと評価でき る。	懲戒解雇は有効（役員 解任後自宅待機期間中 の賞金請求のみ認容）	

86

裁判例 番号	事件名*1	通報者	主な通報先*2	主な 通報内容	判断枠組み	真実性*3	通報目的等	通報態様 (内部は正努力・秘密性等)・判断	判決・決定
	特別養護老人ホームルミ エール事件 (謝罪広告等請求事件、慰 謝料請求反訴事件) (札幌地判平19.6.11.)	労働組合、従 業員(組合 員)	新聞社に対す る情報提供 (C)	介護職員に よる入所者 への虐待		(本訴に関して) 本件記事に記載 された摘示事実、 つまり虐待の事実 は真実、または真 実と信じることに 相当の理由がある ものと認められる。 (○)	(本訴に関して) 本件 各記事の掲載は、い ずれも公共の利害に 関する事実に係る報道で ある。 被告新聞社らが、公共 の利害に関する事実 に係る報道として本件 各記事を掲載したこと は、専ら公益を図る目 的によるものと推認さ れるというべき。 被告地域労組らは、主 としてルミエールにお ける虐待行為の問題を 社会問題化し、その改 善を実現することを意 図していたものと認め られる。本件 各記事の報道の社会 的意義等にかんがみる ならば、被告地域労組 らによる情報提供行為 も、専ら公益を図る目 的によるものといえる。	(本訴のうち特に被告地域労組らへの慰謝料請求に関して) 被告地域労組らによる被告新聞社らへの情報提供行為は、被告新聞社によって記事として取り上げられることを意図してなされたものと認められ、被告地域労組らの各情報提供行為は、本件各記事の掲載による原告の社会的評価の低下と相当因果関係がある。被告地域労組らによる情報提供行為は、専ら公益を図る目的によるものといえる。 (反訴に関して) 慰謝料請求が認められるためには、社会生活上、受忍限度を超える精神的苦痛を受けた場合に限定する必要がある。○ ○ 施設長らの被告Aに対する言動等は、極めて稚拙というほかないが、被告Aがこれらにより何らかの精神的な苦痛を覚えたとしても、直ちに受忍限度を超えるものとは断定し難い。 (※被告Bについても同様)	(本訴) 謝罪広告・慰謝料請求棄却 (反訴) 慰謝料請求棄却

87

裁判例 番号	事件名*1	通報者	主な通報先*2	主な 通報内容	判断枠組み	真実性*3	判決・決定理由 通報目的等	通報態様（内部は正努力・秘密性等）・判断	判決・決定
	愛媛県警察官事件 (損害賠償請求事件) (松山地判平19.9.11.) ○→事	警察職員(警察官)	記者会見による公表(C)	県警の捜査費等不正支出	県警察官あるいは原告の上司として、記者会見が行われることによる影響などを考慮の上、記者会見に關連する情報収集を行うことや記者会見を行うことについて冷静な判断を求めよう、説得を行うことが一切許されないわけではないが、本件記者会見は、現職の警察官である原告が行われていたことを公表するもので、いわゆる内部告発に当たり得るのであり、その内容が真実であり告発方法も相当であるような場合は、理由なく妨害されてはならないというべきであるから、本件説得行為等が「違法」となるかは、内部告発内容の真実性、告発の目的、告発の手段、態様の相当性に照らして説得行為の必要性、相当性、説得行為により侵害される権利又は公益の程度などを総合的に考慮して判断すべきである。	全国的に警察内部で裏金作りが行われていることが問題視されていたこと、元警察職員が真金内部告発を、発端に大洲署で不適切な会計処理がなされていたことが明らかに、なり同署以外における本件捜査費問題について内部調査が行われていたこと、原告が長年にわたり県警で勤務する警察職員であることなどを併せて考慮すると、本件内部告発内容の真実性を安易に否定することはできない。(○)	不正や犯罪を防止し、取り締まるべき警察内部における会計処理の不正という告発内容自体の公益性や本件記者会見に至った経緯及び記者会見後における原告の行動などに照らすと、原告が息子の刑事事件の捜査に不満を持っていることや他の同期の同僚よりも昇進が遅れていることなどの事情を考慮しても、告発の目的が不当なものであるとはいえない。	告発内容の公益性に照らせば、マスメディアを集めて記者会見を行うという手段をとることも不当とはいえない。 影響の大きさを考慮すると、発表する内容やその真実性を確認するために面談することや発表をやるめように説得すること自体の必要性は否定できない。 勤務時間終了後に職場に呼び出した上、原告の上司や同期2名で深夜近くまで記者会見をやめるように説得し、異動の話を持ち出して記者会見と異動との関連をほのめかすような発言を行った説得行為等や、記者会見当日に早朝から原告の自宅を訪れ、その所在を突き止めるべく奔走し、記者会見直前まで原告の携帯電話に連絡して記者会見をやめさせようとした説得行為等は、説得行為としては相当性の程度を超えたものと評価せざるを得ない。 配置換えは裁量的行為だが、特定の職員に対する嫌がらせや報復のためになされる場合や、その必要性に關する判断に社会通念上著しく妥当性を欠くところがあるような場合は、違法となるといえるべき。 勤務成績評定は評定権者の広範な裁量権が認められるべきだが、社会通念に照らして著しく不合理であるような場合は、勤務成績の評定及びこれに伴う勤勉手当の減額は違法となり得る。	慰謝料請求 求認容

- *1 原告・被告の關係及び勝訴した側（「労→事」：労働者が原告、事業者が被告、「労←事」：事業者が原告、労働者が被告、○印：勝訴した側）
 *2 公益通報者保護法における通報先（A=事業者内部への通報、B=権限を有する行政機関への通報、C=その他の事業者外部への通報）
 *3 通報対象事実の真実相当性（○=真実相当性がある、×=真実相当性がない）